

## ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК ОСНОВА СОЗДАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА МИГРАЦИИ

Поиск наиболее эффективных методов регулирования трудовой миграции является одной из важнейших задач любого государства. Очевидно, что создание механизма регулирования миграционных потоков должно опираться на знание факторов, определяющих трудовую миграцию.

Специалисты, работающие в области трудовой миграции, выделяют три основных группы факторов:

1) «притягивающие факторы» изменяющейся демографической ситуации или потребностей рынка труда во многих индустриальных и постиндустриальных странах;

2) «выталкивающие факторы» перенаселения, безработицы или давления кризиса в менее развитых странах;

3) «отталкивающие факторы» (факторы внутри страны-реципиента, делающие ее непривлекательной для мигрантов).

Очевидно, что стране-реципиенту крайне сложно влиять на «выталкивающие» факторы. Это возможно лишь на международном уровне и при тесном сотрудничестве со страной-экспортером рабочей силы. Чаще всего на эти факторы пытаются повлиять законодательно, устанавливая международные или двусторонние договоренности. Обычно подобные документы являются следствием длительной юридической и политической работы, однако регулируют лишь общие вопросы. Говорить о работоспособности таких документов можно лишь после разработки законодательной базы в конкретных странах и реализации на практике положений вышеуказанных нормативных актов.

Возможность страны, привлекающей трудовых мигрантов, влиять на «притягивающие» и «отталкивающие» факторы вызывает особый интерес к их изучению и поиску возможностей с их помощью регулировать процесс трудовой миграции. Необходимо выяснить, в рамках каких институтов они формируются, насколько сильно влияние определенных факторов на различные социальные группы трудовых мигрантов и каким образом с их помощью государство может влиять на миграционные процессы?

Одним из основных притягивающих факторов является налаженный механизм иммиграции. Часто он формируется в рамках диаспор.

Здесь вырабатывается не только отлаженный механизм пересечения границы. Значительная часть социо-культурных «притягивающих» факторов формируется именно в рамках диаспор. Сюда относятся:

— система первичной адаптации (помощь в трудоустройстве и поиске жилья, обучение языку вновь прибывших в страну и т.д.);

— среда для поддержания обычаев, традиций, сохранения культуры и языка (строятся культовые и образовательные учреждения, организуются концерты и национальные праздники и т.п.).

Диаспора также помогает осуществлять связь с родиной, оказывает моральную, психологическую и материальную поддержку мигрантам на протяжении всего срока пребывания в чужой стране. Она оказывает помощь в получении официального юридического статуса (право на трудовую деятельность, гражданство или статус беженца) или помощь в уклонении от наказания или выдворения за неимение права на нахождение в стране или осуществления трудовой деятельности.

Другая группа притягивающих факторов формируется в рамках деятельности государственных органов:

- отсутствие серьезных препятствий при получении визы или безвизовый режим;

- программы поддержки семей вновь прибывших (возможность работать обоим супругам, прием детей трудовых мигрантов в общеобразовательные школы);

- социальные программы для неграждан страны (медицинские программы, программы помощи в трудоустройстве, в т.ч. и на родине мигрантов, возможности для получения образования для мигрантов, создание центров юридической и психологической помощи для мигрантов, помощь диаспорам).

Также государство должно формировать если не благоприятный, то, по крайней мере, нейтральный психологический и социальный климат для мигрантов (предотвратить дискриминацию и сегрегацию, воспитать толерантное отношение у граждан к представителям других государств).

Есть еще один фактор, который, можно сказать, невольно формируется страной реципиентом, – это более высокий уровень жизни, чем в странах донорах. Часто, заботясь о благополучии своих граждан, государство выстраивает систему социального устройства жизни таким образом, что она начинает притягивать и граждан других стран, на которых не была рассчитана.

В силу определенных исторических обстоятельств на трудовую миграцию влияют и другие факторы, которые также можно отнести к «притягивающим». Например, у разных народов формировались схожие или даже общие традиции и обычаи, изучался язык (бывшие колонии), складывался определенный уклад жизни, формировались жизненные ценности и выстраивалась их иерархия. Это наиболее устойчивые системы, трансформация которых происходит очень медленно, а принудительное изменение осуществляется крайне болезненно. Схожесть традиций, обычаев и жизненных укладов является прекрасной основой для адаптации мигрантов, их интеграции или даже ассимиляции в социуме страны-реципиента.

К «отталкивающим» факторам можно отнести:

- широко распространенное негативное отношение населения к представителям другой национальности, расы, культуры;

- неблагоприятную экономическую ситуацию (экономический спад, высокий уровень безработицы и т.д.);

- сложную и длительную процедуру получения визы и разрешения на работу;

— ограничения на въезд членов семей трудовых мигрантов и/или создание некомфортной обстановки для их пребывания в стране (невозможность получить разрешение на работу второму супругу, высокая стоимость обучения детей и т.д.);

— необходимость подтверждения квалификации;

— требование частой перерегистрации (обновлять визу ежегодно).

Несмотря на то, что «отталкивающие» факторы способны снизить интенсивность миграционного притока, они, в то же время, могут негативно отразиться на внешнеполитическом имидже страны, снизить ее инвестиционную привлекательность, что в конечном итоге не оправдывает эффекта от уменьшения количества нежелательных трудовых мигрантов.

Логично предположить, что различные факторы являются более или менее значимыми для разных социальных групп мигрантов. Проведя соответствующие исследования, государство может выявить наиболее результативные рычаги воздействия на процесс трудовой миграции, что позволит привлекать иностранных работников с максимальной эффективностью для страны.